

Clipping



12/12/2016

Presidente do TST abre simpósio sobre transtornos mentais no Tribunal

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, abriu o I Simpósio Sobre Transtornos Mentais do Tribunal Superior do Trabalho, nesta segunda-feira (12). Ele ressaltou a importância do evento ao dizer que, quando se fala em dano à saúde do trabalhador, pensa-se normalmente nos aspectos físicos do acidente de trabalho e se esquece daquilo que mais o impacta, "que é o dia a dia de um trabalho, quando é feito sob pressão e sob estresses".

O Simpósio é promovido pelo TST e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), dentro Programa Trabalho Seguro. A palestra de abertura foi realizada pelo professor de psiquiatria, Antônio Geraldo da Silva, doutor em bioética e presidente da Associação Brasileira de Psiquiatria. De acordo com ele, a saúde mental do trabalhador no país piora cada vez mais, afetando sua produtividade e sem nenhuma forma ou proposta real para tratar. "Nós tínhamos que ter clínica específica para atender o trabalhador. Como vamos querer que essas pessoas, que estão afastadas do trabalho, voltem a trabalhar se elas não têm acesso ao tratamento", alertou.

Geraldo da Silva disse ainda que, como a psiquiatria tem relação com todas as áreas médicas, piora muito o estado de saúde do profissional afastado por outra doença e que venha a ter um quadro psiquiátrico. O médico lamentou o fato de que, mesmo com 20 milhões de dependentes químicos do álcool no Brasil, haja campanhas publicitárias incentivando o consumo em vez de campanhas de combate.

Depressão

Em 2015, o INSS concedeu mais de 63 mil benefícios para trabalhadores diagnosticados com algum tipo de transtorno mental. A depressão, com 27 mil casos, foi responsável pelo maior número, em segundo, com 16 mil, os transtornos causados por uso de múltiplas drogas, seguido pelo álcool, com mais de cinco mil casos, e depois a cocaína, que já chega a mais de dois mil casos.

Para o professor, as empresas devem se atentar para o comportamento dos seus funcionários. "É importante saber distinguir, por exemplo, se uma pessoa está desmotivada por algum problema pontual que ocorreu no trabalho ou se é uma característica constante dele". Ele acrescenta que muitas pessoas sofrem em silêncio, escondendo fobias, depressão, transtorno de ansiedade, sem procurar ajuda, por negligência ou por medo de serem tidas como loucas. "O estigma dos transtornos mentais é a mais importante barreira a ser superada na comunidade, por impedir o tratamento e a reabilitação adequada dos pacientes", concluiu

12/12/2016

Em novo habeas corpus, Riascos consegue autorização para jogar em qualquer equipe de futebol

O ministro Barros Levenhagen, do Tribunal Superior do Trabalho, deferiu, monocraticamente, liminar em habeas corpus (HC) que autoriza o jogador de futebol colombiano Duvier Riascos a atuar por qualquer clube, nacional ou estrangeiro, até que seja definida, em sentença de primeiro grau, a reclamação trabalhista em que o atleta busca a rescisão indireta do contrato de trabalho com o Cruzeiro Esporte Clube. A audiência de instrução do processo está prevista para ocorrer, em maio de 2017, em Belo Horizonte (MG).

Esse foi o segundo pedido liminar do atleta ao TST. Em 2/12/2016, Barros Levenhagen havia indeferido HC por incompetência originária do Tribunal, sob o fundamento de que, à época em que o primeiro recurso foi impetrado, em novembro de 2016, estava pendente, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), o julgamento de agravo regimental sobre o mesmo caso. Na decisão, no entanto, o relator ressaltou que, em razão de o agravo já ter sido julgado e extinto em segunda instância, o jogador poderia impetrar novo habeas corpus na tentativa de conseguir a liberação para atuar noutra equipe.

No despacho que autorizou o colombiano a jogar por outra agremiação, o ministro ressaltou que, diante do "perigo da demora" da definição pelo rito ordinário da reclamação trabalhista, o indeferimento do pedido cautelar poderia "perpetuar a condição atentatória ao seu direito de liberdade de locomoção, representada pela interdição de, livremente, exercer a sua profissão em qualquer localidade e para qualquer clube de futebol que eventualmente tenha interesse na sua contratação", disse.

Após o novo despacho, o Cruzeiro apresentou agravo regimental direcionado à Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST, mas ele ainda não foi julgado.

12/12/2016

Mantida decisão que afastou exigência de inquérito para apurar falta grave de “cipeiro”

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso de um electricista e membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) demitido por justa causa pela DPL Construções Ltda., em razão de mau procedimento e desídia. No caso, a Turma afastou a necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave – previsto no artigo 853 da CLT –, porque foi comprovado em juízo o motivo da dispensa, e o ex-empregado exerceu o contraditório e a ampla defesa.

O trabalhador alegou que, logo após assumir função na Cipa da empresa, passou a ser vítima de perseguições caracterizadas por transferência para bairros violentos de São Luís (MA), ameaças de corte de ponto por ocasião da morte de seu pai e suspensões – uma por não impedir pessoa sem habilitação de dirigir veículo da DPL; outra motivada pela falta de uso de cinto de segurança no carro do empregador; e a última por rasura em folha de ponto. As reiteradas faltas resultaram na despedida por justa causa.

Em sua defesa contra o pedido de reintegração ao emprego, a construtora pediu a manutenção da dispensa e ainda apontou outras razões para a punição máxima,

como a prestação de serviços em área energizada, sem o uso de luvas isolantes, e uma briga com colega de atividade.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente a ação. Nos termos da sentença, houve prova das faltas graves e, portanto, motivo para a justa causa, sem necessidade de inquérito judicial para apurá-las, em vista das comprovações durante o processo. O inquérito é necessário nos casos de empregados detentores de estabilidade, como os integrantes de Cipa, mas o juiz não o exigiu com base no artigo 165, parágrafo único, da CLT e no artigo 10, inciso II, alínea "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA) manteve a decisão e acrescentou que as condutas do eletricitista feriram a harmonia e o respeito indispensáveis à continuidade da relação de emprego.

No recurso ao TST, o eletricitista reforçou o argumento sobre a necessidade do inquérito judicial para a apuração da falta grave. No entanto, o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, não conheceu do recurso, porque a construtora comprovou o justo motivo da dispensa no processo iniciado pelo ex-empregado. Dessa forma, não "há necessidade do ajuizamento do referido inquérito para apuração de falta grave", afirmou o ministro.

A decisão foi unânime.

12/12/2016

Assistente que também atuava como despachante autônomo consegue honorários repassados a empresa

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Schenker do Brasil Transportes Internacionais Ltda. a devolver para um assistente de importação/exportação – empregado da empresa, mas que também atuava como despachante aduaneiro autônomo – os honorários profissionais pagos por clientes da transportadora pelos serviços de despachante prestados pelo empregado.

Segundo o relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, o trabalhador estava com a expectativa de receber o repasse integral da verba, mas a empresa não o fez, a pretexto de estar na condição de credora. No entanto, o ministro disse que, como o empregado fazia o serviço de despachante aduaneiro autônomo, ele teria direito a receber os honorários, que o sindicato da categoria até repassava para o trabalhador, mas este restituía o valor à Schenker por determinação dela.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Campinas (SP) julgou procedente o pedido do assistente quanto à devolução, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) julgou válido o repasse da verba para a empresa, com o fundamento de que o despachante agiu como empregado da transportadora. O TRT ainda esclareceu que o trabalhador auferia 10% dos valores pagos a título de honorários profissionais, e o restante era restituído à Schenker.

No TST, o ministro Augusto César esclareceu que os serviços prestados por assistente de importação/exportação "não se confundem com a atividade própria e exclusiva dos despachantes aduaneiros", que "necessariamente deve ser desempenhada por pessoas físicas inscritas no registro de despachantes aduaneiros, as quais atuam apenas mediante requerimento do efetivo tomador de seus serviços (empresa importadora ou exportadora)".

Segundo o relator, a Schenker não é tomadora de serviços, mas apenas transportadora internacional. O ministro concluiu que o trabalho do despachante aduaneiro foi realizado de forma autônoma e não em função da relação de emprego.

Provas nesse sentido são os depósitos feitos pelas exportadoras e importadoras em favor do despachante, por meio do sindicato da categoria. "Essas, sim, são as tomadoras de serviço", afirmou.

Por unanimidade, a Sexta Turma determinou que a transportadora restitua 90% dos honorários profissionais retirados do assistente. Sobre a quantia vai incidir o Imposto de Renda Pessoa Física.



13/12/2016

Innovare no STJ: projeto premiado reduz em 70% distribuição de processos

Um projeto que faz uma triagem nos processos que chegam ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), ainda no estágio inicial de tramitação, e confecciona automaticamente minutas de decisões conseguiu reduzir em cerca de 70% a distribuição de novas demandas aos gabinetes dos ministros.

O projeto, batizado de “Triagem Parametrizada com Automação de Minutas”, foi um dos vencedores do Prêmio Innovare, categoria Tribunal. A premiação, uma das mais importantes da Justiça brasileira, busca reconhecer práticas inovadoras, que contribuam para o aperfeiçoamento, eficiência e modernização da Justiça.

Em 2015, um grupo de ministros do STJ e juízes auxiliares foi encarregado de analisar o trabalho do Núcleo de Repercussão Geral e Recursos Repetitivos (Nurer), a fim de buscar formas de exercer um controle maior sobre a demanda crescente que chegava ao tribunal - cerca de 314 mil novos processos no ano de 2014.

O órgão, hoje rebatizado de Núcleo de Admissibilidade e Recursos Repetitivos (Narer), é o responsável, juntamente com a Secretaria Judiciária, por gerenciar a triagem e elaborar minutas de decisões de processos manifestamente inadmissíveis, que serão decididos pela Presidência do STJ.

Ao analisar as decisões proferidas pelos 33 ministros do tribunal nos anos anteriores, o grupo observou que grande parte das decisões consiste em um juízo preliminar sobre se o recurso deve ou não tramitar no tribunal. A análise leva em conta os pressupostos definidos em lei.

“Imaginamos, então, que se tivéssemos um mecanismo para triagem no ingresso do processo no tribunal poderíamos evitar a distribuição desses processos, desde que uma decisão sumária fosse neles proferida. Com isso, impediríamos que os gabinetes dos ministros ficassem assoberbados com uma demanda sem perspectiva de julgamento efetivo”, lembra o ex-coordenador do projeto, Carl Olav Smith. Na época, cada gabinete de ministro do STJ recebia cerca de 50 processos por dia.

Dessa forma surgiu a ideia de unir duas áreas do tribunal, a Secretaria Judiciária e o Narer, no processo de triagem e elaboração de uma minuta de decisão, a ser submetida à presidência do STJ. O projeto conta hoje com o trabalho de 74 funcionários na Secretaria Judiciária e 28 no Narer, treinados na identificação de vícios de admissibilidade, que geralmente resultam na extinção do processo.

Na Secretaria Judiciária, os funcionários cadastram em um questionário as informações iniciais dos processos relacionadas à admissibilidade. Já no Narer, o grupo confirma as informações lançadas e, caso seja identificada a ausência de algum requisito para a admissão do recurso, é criada a minuta de uma decisão de não

conhecimento do recurso. Com isso, o processo é extinto sem precisar ser distribuído aos gabinetes dos ministros.

“A elaboração da minuta de decisão é baseada, no mínimo, na análise de dois assessores, criando, automaticamente, um sistema de correção e revisão interno”, explica o ex-coordenador do projeto. As minutas são produzidas a partir de trechos pré-aprovados pela Presidência para cada fundamento de admissibilidade recursal, tendo por base as informações lançadas pelos dois órgãos. Com isso, as decisões são criadas, ao mesmo tempo, de forma automática e personalizada para cada processo.

Produtividade – O resultado é que, em 2015, 99.504 processos deixaram de ser distribuídos aos gabinetes em razão do projeto, o que representa 30% do total de 332.905 processos recebidos pelo STJ naquele ano. O percentual vem se mantendo desde então e outros 79.971 processos deixaram de ser distribuídos aos ministros entre janeiro e setembro deste ano. Atualmente, cada um dos gabinetes dos ministros do STJ recebe 15 novos processos por dia, ou seja, 70% a menos do que há dois anos.

A implementação do projeto permitiu que o STJ alcançasse pela primeira vez, em 2015, a meta de redução do estoque de processos fixada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com o julgamento de 25.908 feitos a mais do que os recebidos pelo tribunal naquele ano (332.905). Até setembro de 2016, também já haviam sido julgados 26.532 processos a mais do que os recebidos até aquele mês (268.116).



12/12/2016

Companhia marítima é condenada por ofensas raciais

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou a Teekay do Brasil Serviços Marítimos ao pagamento de R\$ 35 mil, a título de danos morais, a um ex-empregado que alegou ter sido alvo de humilhações e preconceito racial enquanto atuava embarcado. A decisão seguiu, por unanimidade, o voto da relatora do acórdão, desembargadora Vólia Bomfim Cassar.

Admitido em 21/10/2014 como 2º oficial de náutica, operando embarcado em períodos de 28 dias nos navios Nordic Spirit e Navion Anglia, o empregado pediu demissão em 1/7/2015. O trabalhador informou que seu desligamento voluntário se deveu às ofensas das quais foi vítima, inclusive raciais, com o intuito de afetar sua moral e honra. Ele teria sido chamado de "gordo", "elefante" e "gorila" pelos tripulantes e submetido a situações vexatórias. O empregado pleiteava indenização de R\$ 300 mil. Em 1ª instância, na 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o valor fixado foi de R\$ 50 mil, reduzido pela 2ª Turma ao analisar o recurso ordinário da empresa.

A companhia negou a existência de fato que ensejasse reparação civil, reivindicando a reforma da sentença, visto que incumbia ao trabalhador o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, o que segundo a empresa não foi feito. Alegou também que a testemunha do obreiro teria acompanhado o mesmo em apenas um embarque de dez dias e que o depoimento não seria suficiente para atestar prática de assédio moral em todo o contrato. Além disso, a testemunha não teria presenciado todos os fatos, confessando que tomou ciência de algumas ofensas dirigidas ao trabalhador por meio de terceiros.

O colegiado concluiu que restaram claras e comprovadas as ofensas sofridas pelo trabalhador, não havendo nada que maculasse as informações trazidas, sendo que a empresa não produziu contraprovas. No entendimento dos desembargadores, a empregadora praticou ato discriminatório, causando sofrimento ao contratado, que não só foi ofendido por seus superiores como rebaixado ao ser incumbido de tarefas que não condiziam com seu conhecimento técnico.



13/12/2016

Auxiliar de limpeza consegue adicional de periculosidade por trabalho durante abastecimento e retirada de combustíveis do avião

A 7ª Turma do TRT-MG manteve a sentença que condenou duas empresas, integrantes de um conhecido grupo econômico do ramo de "Táxi Aéreo", a pagar adicional de periculosidade a um ex-empregado que atuava como auxiliar de limpeza de aeronave. Seguindo o relator, desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, a Turma julgou desfavoravelmente o recurso das empresas, ao constatar que o trabalhador exercia atividade perigosa, já que fazia a limpeza das aeronaves e ainda executava outras atividades em área de risco acentuado.

A prova técnica apurou que as atividades desempenhadas pelo trabalhador não seriam de risco, mas eram exercidas em área de risco, já que, algumas vezes, fazia a limpeza interna dos aviões no período de retirada dos combustíveis do tanque da aeronave. Assim, o perito concluiu pela caracterização da periculosidade na prestação de serviços.

Além disso, a prova testemunhal confirmou que as atividades que expunham o reclamante ao perigo faziam parte de sua rotina de trabalho, ao contrário do que afirmaram as empresas. Inclusive, uma testemunha que trabalhava com o reclamante disse que eles "faziam de tudo em relação à aeronave", como limpeza, polimento, auxílio em manobras, carregamento de bagagens de clientes, auxiliavam os empregados da pista, sinalizavam para o balizamento dos aviões, entre outros serviços. A testemunha afirmou ainda que ela e o reclamante permaneciam exercendo normalmente suas atividades durante os processos de abastecimento. Ou seja, ambos trabalhavam em área de risco acentuado em razão da presença de produtos inflamáveis.

Embora a testemunha das empresas tenha dito que os auxiliares de limpeza são proibidos de permanecer dentro do avião durante o abastecimento, mais adiante, ela mesma reconheceu poderia acontecer de os empregados estarem efetuando a limpeza do interior da aeronave e chegar o caminhão de combustível, dando início ao procedimento de abastecimento.

Nesse contexto, o relator entendeu que o risco a que o reclamante se expunha não era apenas eventual, casual ou acidental, já que as atividades do auxiliar de limpeza em área perigosa integravam sua rotina normal de trabalho. Isto porque, independentemente da frequência da exposição ao fator perigoso, o empregado estava reiteradamente submetido, no desempenho de suas atividades normais, ao risco decorrente da exposição aos agentes inflamáveis. "O reclamante transitava

entre a área de risco e o interior da aeronave e exercia atividades ao redor dela, como demonstrou a prova oral, sendo clara a exposição do trabalhador ao perigo", concluiu o desembargador, sendo acompanhado pela Turma revisora. Por essas razões, a Turma manteve a sentença que condenou as empresas a pagarem ao trabalhador o adicional de periculosidade, com os reflexos legais.

13/12/2016

Em caso de contradição entre convenção e acordo coletivo de trabalho aplica-se norma mais benéfica ao trabalhador

As condições estabelecidas em Convenção Coletiva, quando mais favoráveis, devem prevalecer sobre as estipuladas em Acordo Coletivo. Isso porque o Direito do Trabalho é norteado pelo princípio da norma mais benéfica, subproduto do princípio de proteção do trabalhador. Assim decidiu o juiz Frederico Leopoldo Pereira, em sua atuação na 1ª Vara do Trabalho de Alfenas, ao deferir o pedido de um motorista de diferenças salariais com base no piso previsto na CCT da categoria profissional.

O motorista era empregado de uma empresa de transporte de passageiros e recebia o piso salarial da função previsto no acordo coletivo celebrado entre a empresa e o sindicato profissional. Entretanto, as convenções coletivas firmadas pelas categorias profissional e econômica, com o mesmo período de vigência do acordo coletivo, estabelecia o piso salarial em valores bem mais elevados. Sendo assim, segundo o magistrado, a questão se resolve à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

O julgador ressaltou que, de acordo com o Supremo Tribunal Federal: "A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida." (STF, Pleno, RE 590.415, rel. min. Roberto Barroso, "DJe" de 29 maio 2015).

No entanto, na sentença, ele acrescentou que, existindo contradição entre convenção coletiva de trabalho (CCT) e acordo coletivo de trabalho (ACT), ambas espécies de negociação coletiva, a norma aplicável é aquela que mais favorece o trabalhador, como expressamente previsto no artigo 620 da CLT. E foi exatamente isso o que ocorreu no caso.

Nesse quadro, o magistrado conclui que o ACT apresentado pela empregadora não pode prevalecer. Para o juiz, ficou clara a intenção de reduzir os direitos dos empregados da empresa, garantidos na convenção coletiva da mesma base territorial, como mostrou o confronto das cláusulas sobre o piso salarial da categoria. E o pior, como notou o magistrado, a redução do piso ocorreu sem qualquer contrapartida para o trabalhador, impedindo até mesmo que a empresa invocasse o "Princípio do Conglobamento Mitigado", quando se reduz um direito em troca de uma vantagem ao trabalhador.

"Tudo conduz à firme conclusão de que, com lamentável convivência do sindicato da categoria profissional do autor, houve a formalização de tal "acordo" com a plena intenção de solapar as garantias mínimas convencionais, em claro prejuízo dos trabalhadores empregados pela ré", destacou o julgador, na sentença. Assim, diante

do desrespeito ao princípio constitucional de tutela dos interesses da categoria profissional do reclamante, consagrado no artigo 8º, III, da CF/88, o magistrado concluiu pela invalidade do acordo coletivo.

Para finalizar, registrou o juiz que, ao entabular acordo coletivo sabidamente menos benéfico do que a convenção subscrita pelo seu sindicato patronal, a empresa violou o princípio da boa-fé objetiva, previsto no artigo 422 do Código Civil, em claro prejuízo de um dos direitos trabalhistas mais elementares: o salário dos seus empregados. Por essas razões, a ré foi condenada a pagar ao reclamante as diferenças salariais em relação ao piso normativo fixado em convenção coletiva, por todo o período contratual, incluindo as diferenças de 13º salário, férias e seu terço e FGTS. A empresa apresentou recurso, em trâmite no TRT-MG.



12/12/2016

Terceira Turma confirma justa causa aplicada à bancária durante licença médica

É possível a aplicação imediata de justa causa, sem adiar a ruptura do contrato de trabalho para o término da licença médica do trabalhador. Esse foi o entendimento da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) ao manter a justa causa de uma bancária que foi demitida quando estava afastada de suas atividades em decorrência de um acidente vascular cerebral (AVC). A decisão foi tomada nos termos do voto do relator, desembargador José Leone Cordeiro Leite. Segundo o magistrado, no caso em questão, não havia controvérsia sobre a dispensa por justa causa da empregada. Também ficou comprovado que a trabalhadora estava de licença médica no momento de sua demissão. O desembargador inicialmente explicou, em seu voto, que a Súmula 371 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) prevê que, no caso de concessão de auxílio-doença, os efeitos da dispensa só devem se concretizar após expirado o benefício previdenciário.

“Contudo, o caso dos autos afigura-se peculiar e a discussão travada não se encerra na simples subsunção do caso à Súmula 371 do TST, já que alegada justa causa da rescisão. E, no particular, já se manifestou o TST no sentido de que é possível a aplicação imediata de justa causa, sem a postergação da ruptura do contrato de trabalho para o término da licença médica”, observou o relator do processo na Terceira Turma.

De acordo com informações dos autos, a empregada foi contratada pelo banco em fevereiro de 2005 e dispensada por justa causa em dezembro de 2014, cerca de três meses depois do início de sua licença médica. Na ação trabalhista, a autora sustentou que seu contrato de trabalho estava suspenso em razão de seu afastamento, o que impediria a demissão. A bancária reivindicou a declaração de nulidade da dispensa e a condenação do banco a encaminhar os atestados médicos ao INSS para complementação do benefício previdenciário, bem como reestabelecimento do plano de saúde, e manutenção do pagamento do auxílio-alimentação.

Em sua defesa, o banco esclareceu que a trabalhadora foi dispensada por justa causa em razão de desídia, mau procedimento e improbidade, após realização de um procedimento administrativo disciplinar instaurado antes de sua licença médica. A

instituição argumentou ainda que a empregada cometeu falta grave que caracterizou a total quebra de confiança de seu empregador.

Na primeira instância, os pedidos da bancária também foram negados. O juízo da 17ª Vara do Trabalho de Brasília fundamentou sua decisão no entendimento de que é dever do empregado, mesmo no período de suspensão do contrato de trabalho, manter conduta compatível com a confiança necessária à manutenção da relação de trabalho. Nessa situação, a concessão de auxílio-doença não funciona como obstáculo à justa causa, na medida em que continuam subsistindo todos os deveres de lealdade, probidade e boa-fé.



12/12/2016

9ª Câmara afasta extinção sem julgamento de mérito de ação plúrima mas indefere indenização por danos morais

A 9ª Câmara do TRT-15 deu provimento parcial ao recurso dos sete reclamantes que tiveram sua ação plúrima extinta sem julgamento do mérito pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos. O Juízo tinha mantido apenas um dos reclamantes no polo ativo da demanda e, quanto aos danos morais, a decisão afirmou que "a abrangência dos eventuais danos deve ser aferida individualmente, podendo a lide não ser decidida de maneira uniforme para todos os litigantes".

Os reclamantes, funcionários de uma grande montadora de automóveis, procuraram a Justiça do Trabalho pedindo danos morais por terem uma foto deles divulgada nas redes sociais pelo preposto da empresa, "com o objetivo de atingir empregados da ré, portadores de lesões que reduzem sua capacidade para o trabalho". Com a negativa, os trabalhadores insistiram, em recurso, na manutenção de todos os reclamantes no polo ativo, bem como a indenização por danos morais.

O relator do acórdão, desembargador Luiz Antonio Lazarim, afirmou que "tratando-se de pedido de indenização por dano moral resultante do mesmo fato gerador, qual seja, a publicação de foto em rede social, não havendo situação individualizada a ser analisada, plenamente possível a ação plúrima ajuizada".

Quanto aos danos morais, porém, o acórdão ressaltou que "a publicação ocorreu na página pessoal do preposto da Reclamada, não havendo qualquer prova que tenha ocorrido por determinação da empresa ou no exercício de sua função ou em razão dela". Complementou que "não há como imputar à empregadora responsabilidade por eventuais danos causados por publicações realizadas por seus empregados/prepostos em páginas pessoais de redes sociais", e por isso negou provimento.



12/12/2016

Shopping terá que manter espaço para filhos de trabalhadoras no período de amamentação

O Natal Shopping Center está obrigado a manter espaço para que as trabalhadoras das lojas possam deixar os filhos, no período da amamentação. Qualquer violação à determinação da sentença enseja multa diária de R\$ 3 mil. A decisão da 8ª Vara do Trabalho de Natal é consequência de ação movida pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT/RN), que segue atuação nacional para garantir o direito do trabalho à mulher que fez a opção de ser mãe.

Para a procuradora do Trabalho Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos, que é titular regional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade (Coordigualdade) e assina a ação, "a condenação deve servir de exemplo para que outros estabelecimentos cumpram voluntariamente a exigência legal, de forma a permitir que as mulheres exerçam com maior tranquilidade a maternidade, sem abdicar do trabalho", ressalta.

A atuação nacional teve origem no Paraná, onde o MPT obteve decisão favorável, posteriormente confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho. A partir da condenação, a Coordigualdade do MPT enviou ofício que deu início à investigação no RN, para buscar o cumprimento de tal obrigação em todos os shoppings de Natal. Diante de indícios de que os shoppings da capital potiguar não atendiam à legislação, o MPT/RN abriu procedimentos individuais para apurar a irregularidade. No caso do Natal Shopping, assim como nos demais, a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego constatou a ausência de creche, o que motivou a aplicação de auto de infração.

Em audiência com os representantes dos shoppings, o MPT/RN propôs a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta para sanar a falha, porém não houve interesse do Natal Shopping em firmar o compromisso. Com isso, não restou alternativa a não ser o ajuizamento da ação, o que também foi feito contra os demais estabelecimentos que se recusaram a ajustar a conduta.

Na ação, o MPT/RN apresenta ainda decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho da 5ª, 19ª e 23ª Regiões, neste mesmo sentido. Apesar das alegações da defesa de que as lojas é que teriam a responsabilidade de atender à exigência, a sentença da 8ª Vara do Trabalho de Natal, assinada pela juíza Nágila Nogueira Gomes, reconheceu a responsabilidade do Natal Shopping.

"É o condomínio do shopping quem detém todo o controle e administração dos espaços comuns e dispõe dos meios para viabilizar a sua utilização, sendo fisicamente impraticável o cumprimento da norma por cada lojista", concluiu, na condenação cuja íntegra pode ser conferida aqui.

O que diz a lei - De acordo com o estabelecido no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, toda empresa que possua estabelecimento em que trabalha pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deve ter local apropriado onde seja permitido às empregadas-mães guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.